

The Journal of Educational Reflections ISSN: 2587-0068	Vol 8, Issue:1, Year: 2024 http://dergipark.org.tr/pub/eduref	Article history Received: 9 February 2024 Received in revised form: 3 April 2024 Accepted: 1 July 2024 Available online: 10 July 2024
--	---	--

Examining the Relationship Between Nepotism and Organizational Trust According to the Perceptions of Faculty Members

Öğretim Üyelerinin Algılarına Göre Nepotizm ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Necmi Gökyer¹

<https://orcid.org/0000-0001-8107-2388>

Yeşim Demir

<https://orcid.org/0000-0001-6380-8857>

Özet	Abstract
<p>Nepotizm, Latince kökenli bir kelime olup akraba kayırmacılığı olarak tanımlanmaktadır. Nitelik bağlamında daha iyi bir noktaya ulaşmayı hedefleyen ülkemizde bu sürecin merkezinde bulunan ve bilimsel çalışmaların sürdürüldüğü üniversitelerin etik ilkelere önem vermelerinin yanı sıra, kurumsal yapı içinde de güven ortamını oluşturmaları örgütsel amaçları arasındadır. Yükseköğretim kurumlarına akademik personelin bulunması, seçimi, atanması, yetiştirilmesi, yükselmesi, ücretlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, unvan sahibi olma gibi süreçlerde tüm adaylara eşit düzeyde yaklaşılması kuruma olan saygıyı ve güveni arttıracaktır. İlerlemenin önündeki engellerden biri olan nepotizm, işe girişte, ilerlemede ve ödüllendirmede adaletsizlikler oluşturarak çalışanlar ile çalıştıkları örgütler arasındaki bağı zayıflatır. Bu yüzden araştırma kapsamında bu iki önemli kavram olan nepotizm ve örgütsel güven üzerinde durulmuştur. Bu araştırmanın amacı öğretim üyelerinin nepotizm ve örgütsel güven algılarının belirlenmesidir. Araştırmanın yöntemi ilişkisel tarama yöntemi olup araştırma kapsamında Fırat Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri ile betimsel ve nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Fırat Üniversitesi'nde 2020-2021 yıllarında görev yapan 980 öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 280 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin mesleki kıdemleri değişkenine göre işlem kayırmacılığı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilirken başka hiçbir boyutta anlamlı farklılık görülmemiştir. Akademisyenlerin nepotizm algılarının güçlendikçe örgütsel güven algılarının azaldığı tespit edilmiştir.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Güven, Örgütsel Güven, Öğretim üyesi.</p>	<p>Nepotism is a word of Latin origin and is defined as nepotism. In our country, which aims to reach a better point in terms of quality, it is among the organizational goals of universities, which are at the center of this process and where scientific studies are carried out, to create an environment of trust within the institutional structure as well as giving importance to ethical principles. Approaching all candidates equally in processes such as finding, selecting, appointing, training, promoting, remunerating and rewarding academic staff in higher education institutions and having a title will increase respect and trust in the institution. Nepotism, which is one of the obstacles to progress, weakens the bond between employees and the organizations they work for by creating injustices in recruitment, advancement and rewarding. Therefore, this research focuses on these two important concepts of nepotism and organizational trust. This research aims to determine the nepotism and organizational trust perceptions of the lecturers. The method of the research is the relational survey method, and descriptive and quantitative research was conducted with the faculty members working at Fırat University within the scope of the research. The population of the research consists of 980 lecturers working at Fırat University in the years 2020-2021. The sample of the study consists of 280 lecturers with a simple random sampling method. According to the results of the research, while a significant difference was found in the sub-dimension of transactional favoritism according to the variable of professional seniority of the academicians, no significant difference was observed in any other dimension. It has been determined that as the nepotism perceptions of academicians get stronger, their perceptions of organizational trust decrease.</p> <p>Keywords: Nepotism; Trust; Organizational Trust; Lecturer</p>

¹ Cor. Author (ngokyer@firat.edu.tr)

Extended summary

Introduction

Nepotism is a word of Latin origin and is defined as favoritism towards relatives. In our country, which aims to reach a better point in terms of quality, one of the organizational goals of the universities, which are at the center of this process and where scientific studies are carried out, is to give importance to ethical principles as well as to create an environment of trust within the institutional structure. Approaching all candidates equally in cases such as finding, selection, appointment, training, promotion, awarding, and title of academic staff in higher education institutions will increase respect and trust in the institution. Nepotism, one of the obstacles to progress, weakens the bond between employees and the organizations they work for by creating injustices in employment, advancement, and rewards. Therefore, within the scope of the research, these two important concepts, nepotism and organizational trust, were focused on.

Along with the developing world conditions, societies always try to move forward. One of the most important concepts, the necessity of which is emphasized while researching how this progress can be achieved, is trust. The ones who develop societies are public utilities and private companies. Undoubtedly, those who will carry organizations into the future are the employees in those organizations. For this reason, it is very vital to take care of the employees. Employees' motivation and performance are directly proportional to the strength of their commitment to their organizations. Every employee wants to work in a safe environment. He wants to see that the institution he works for does not let him down and that it has implemented a fair reward system.

Nepotism is a verb that comes from the past to the present and shows itself in almost all areas. It contains many sub-concepts within the body of nepotism. Nepotism is also one of the lower steps where favoritism is most commonly practiced. When the definitions of the concept of favoritism were examined, it was seen that the concepts of "injustice, privilege, and priority" came to the fore. It is the priority and unfair recognition of the employees in public duty regarding all kinds of relatives, friendships, and sameness, regardless of merit. The way this structure, which consists of quite distorted relationships, takes us to the sub-branches of favoritism.

Nepotism, also known as relative favoritism, is a conflict of interest seen mostly in public institutions. It is when a person enters a job without establishing any connection between his or her own characteristics and the requirements of the job. It is said among the public that providing employment means "arranging work for the person, not for the person according to the job." One of the institutions that are likely to be affected by nepotism, that is, relative favoritism, is higher education institutions. In our country, which aims to reach a better point in the context of quality and progress, there are undoubtedly universities where scientific studies are carried out at the center of this process. In addition to giving importance to ethical principles while carrying out scientific studies, trust has a very important place in the university. Approaching all candidates equally in cases such as having academic staff for higher education institutions, selection, appointment, training, promotion, rewarding, and having a title, will increase respect and trust in the institution. Giving importance to transparency and trust at all these stages will also increase the demand for these institutions.

Organizational trust is the ability of employees to approach the organization's policies and practices with positive expectations despite the risky situations in the organization. In an organization where there is organizational trust, positive emotions such as transparency, strong communication, ideology, and cooperation prevail. The degree of trust of employees in the organization is very important for three reasons. First, the organizational trust of employees plays a vital role in their organizational attitudes, such as leaving work, commitment, organizational citizenship, quitting work, and job satisfaction. In the second, it becomes important in times of any crisis or uncertainty, as it emphasizes the importance of vulnerability in the employee-employer relationship in the concept of trust. The third reason is that organizational trust is affected in terms of communication, action, and behavior for all leaders.

When the equivalent of the concept of nepotism in companies is examined, it appears in the form of accepting a person to work, being upgraded to work, or providing better working conditions, regardless of the education level, knowledge, skills, and talent that a person receives. Sometimes, although there are no suitable positions for relatives in organizations, new special positions can be provided for them.

The aim of this study is to examine the relationship between nepotism and organizational trust, according to the perceptions of the faculty members. Within the scope of this basic purpose, it is aimed at determining the relationship between nepotism and organizational trust. For this purpose, answers to the following questions were sought:

1. What is the level of nepotism and organizational trust perceptions of faculty members?

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

2. Is there a statistically significant difference between the levels of nepotism perception of the faculty members and the gender, age, professional title, seniority, term of office in the faculty, and the variables of the faculty they serve?
3. Is there a statistically significant difference between the organizational perceptions of trust of the faculty members and the gender, age, professional title, seniority, term of office in the faculty, and the faculty variables they work in?
4. Is the perception of nepotism among faculty members a meaningful predictor of the perception of organizational trust?

Method

The method of the research is the relational screening method, and descriptive and quantitative research was carried out with the faculty members working at Fırat University within the scope of the research. While the universe of the research consisted of 980 faculty members working at Fırat University in 2020-2021, the sample consists of 280 faculty members determined by the simple random sampling method. The nepotism perceptions of the faculty members working at Fırat University were measured using the nepotism scale developed by McLaughlin and Ford (1985) and Abdalla et al. (1998) for managers working in human resources, using the scale adapted to Turkish by Avcı ve Asunakutlu (2009). Since the sample of the study consists of faculty members working at Fırat University and since the employees mostly have to work in groups or teams, according to the results of the study conducted by Büte (2011), the Organizational Trust Scale used in Özmen (2016)'s thesis was used. The Cronbach's Alpha coefficient of the organizational confidence scale was found to be 0.93. The Cronbach's Alpha coefficient of the Nepotism scale was found to be 0.96, the reliability coefficient of the promotion nepotism sub-dimensions was 0.92, the reliability coefficient of the process nepotism sub-dimension was 0.89, and the reliability coefficient of the sub-dize of the recruitment process was 0.92.

Conclusion, Discussion and Recommendations

According to the results of the research, it was determined that the score averages of nepotism and sub-dimensions were at the level of 'partially agree'. When the averages are examined, it has been determined that the highest level of participation from the sub-dimensions is the sub-dimension of "nepotism from the hiring process", and the lowest level of participation is the sub-dimension of "process nepotism." There was no significant difference in the nepotism scale or sub-dimensions of the scale relative to the gender variable. While there is no significant difference in the nepotism scale, promotion favoritism, or recruitment process compared to the professional seniority variable in the sub-dimensions of nepotism, a significant difference was determined in the transaction nepotism sub-dimension. There was no significant difference in the nepotism scale and sub-dimensions according to the age variable. It has been seen that there is no significant difference in the nepotism scale and sub-dimensions of the academicians to the title and the faculty variables they work in. When the correlation and regression analyses are examined according to the results of the research, the existence of a negative and high-level relationship between nepotism and organizational trust shows us that as the behaviors, decisions, and actions towards nepotism increase, organizational trust decreases, and organizational confidence increases as the behaviors, decisions, and actions towards nepotism decrease. Nepotism and its sub-dimensions are a meaningful predictor for organizational confidence. According to the results of the research, the increase in nepotism lowers organizational confidence. For this reason, in order for the recruitment processes of academicians, award-promotion, and academic promotion processes at higher education institutions to be more reliable, the existing conditions should be reviewed, those who cause grievances should be corrected, and these conditions should not be different.

Giriş

Ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde en önemli faktör eğitimidir. Bir örgüt olarak üniversiteler bilimin ve kalkınmanın merkezi konumundadırlar. Üniversite, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur. Yükseköğretim kurumlarının ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunların çözümüne katkıda bulunmak, çağdaş uygarlık ve eğitim- öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak gibi görevleri bulunmaktadır.

Üniversitelerden beklentilerin gerçekleşebilmesi için, yapılarının da gerçekçi ve beklentilere uygun olması gerekir. Üniversiteler bilimin ve eğitimin ilerlemesinde en önemli basamaktır. Bu denli kritik bir yere sahip üniversitelerde de şüphesiz kayırmacılık kabul edilebilir bir durum değildir. Bir üniversiteyi geliştiren, değiştiren,

ilerleten birçok unsur bulunmaktadır. Akademisyenler ise, bir üniversitenin bel kemiğidir. Kamu ya da özel kurumlarda örgütsel güven ne kadar önemli ise, gelecek nesillerin yetiştirildiği, bilimin, değişimin, gelişimin merkezi olan üniversitelerde de o denli önemlidir. Güvenin geliştiği ortamlarda motivasyon ve iş birliği davranış da üst düzeydedir (Polat, 2013). Daha adil ve güven içinde bilimsel çalışmaların yapıldığı bir üniversitede şüphesiz akademisyenlerin de sunacağı katkılar artacaktır.

Nepotizm kavramı Latince'den torun, yeğen olarak türetilmiş bir kelimedir. Bu nedenle de nepotizm belirli organizasyonlarda yakın ailelerin kayırılması anlamına gelmektedir. Nepotizm, daha çok geleneksel ilişkilerinin ve aile bağlarının yoğun olduğu, sanayileşmenin yüksek olduğu ülkelerde görüldüğü gibi pazarlama ilkelerinin geri kaldığı ülkelerde de görülmektedir. Nepotistik uygulamalar biyolojik ve çevre bilimle ilgili kurama göre rasyonel davranışlardır. Bu durumu destekleyen ikinci faktör ise aile-toplum yapısıdır. Geleneksel aile yapısının hâkim olduğu, bireylerin bağımlı olduğu toplumlarda, nepotizm ekonomik kalkınma için büyük bir engeldir. Bunu karşın bireyin ön planda tutulduğu toplumlarda nepotizm çok fazla takdir görmez. Nepotizm etik yükümlülüklerin geleneksel ilişkilere tercih edildiği toplumlarda hâkimdir. Aile üyeleri ve onun devamda gelecek nesillere güvenen bireyler, özgür ve bağımsız bir ilişki kuramazlar (Ignatowski vd., 2021).

Bireylerin bilgi, beceri ve kabiliyetlerine bakılmaksızın üst düzey kişilerin kan bağı nedeniyle ayrıcalık tanınmaları nepotizm olarak tanımlanmaktadır (Karaca, 2021). Herhangi bir iş çalışanın maharet, kapasite, yetenek, başarı düzeyi ve eğitim seviyesi gibi etkenlerin göz önünde bulundurulmadan yalnızca devlet adamı, bürokrat veya herhangi bir kamu çalışanı ile olan akrabalık bağı göz önünde bulundurularak devlet işine alınması, tayin edilmesi işlemlerine “nepotizm” yani akrabalık bağı ile kayırmacılık adı verilir (Aktan, 2002).

Kayırmacılık bünyesinde birçok alt kavramı barındırmaktadır. Nepotizm de kayırmacılığın en çok uygulandığı alt basamaklardandır. Kayırmacılık kavramının tanımları incelendiğinde “adaletsizlik, ayrıcalık ve öncelik” kavramlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Kamu görevinde bulunan çalışanların her türlü akraba, arkadaşlık ve aynılık gözeterek liyakat gözetmeksizin öncelik ve haksız şekilde iltimas tanınmasıdır. Oldukça çarpık ilişkilerden oluşan bu yapının oluşum şekli bizi kayırmacılığın alt dallarına götürmektedir (Demirtaş ve Demirbilek, 2019).

Halk arasında "torpil" olarak da isimlendirilen kayırmacılık farklı türlerde görülmektedir. Kayırmacılık karşımıza sadece akrabalık ilişkileri dikkate alınarak bir kişinin işe alınması, yükseltilmesi şeklinde çıkan kayırmacılık (nepotizm), eş-dost veya hemşehri ilişkisinden doğan kayırmacılık (kronizm), hizmet kayırmacılığı, siyasi yakınlıktan doğan kayırmacılık, kendini destekleyen seçmeye haksız menfaat sağlama, siyasi kayırmacılık (partizanlık), hükümet ile seçmene yönelik kayırmacılık (klientelizm) şeklinde çıkmaktadır ((Özsemerci, 2003; Özkanan ve Erdem, 2014). Meriç ve Erdem (2013'e göre ise, bunlara ek olarak patronaj (üst yönetimlere kendi adamlarını yerleştirme) ve cinsel kayırmacılık kavramlarının üzerinde de durmuştur. Toplumumuzda görülen sendika ağalığı kavramı patronaj ve nepotizmin somut örneğidir (Bayhan, 2002).

Demirel ve Savaş (2017)'ye göre “kötünün iyiyeye tercih edilmesi” olarak algılanan nepotizm Ekinci (2016)'ye göre de “yeteneksiz insanların önemli pozisyonlara getirilmesi” şeklinde nitelendirilmiştir. Kişiler arasındaki kan bağı, “sahiplik duygusu” ve “akraba ırkçılığı” besleyip kendilerini diğer çalışanlardan farklı görülüp ve iltimas gösterilmesine neden olabilmektedir (Karaca, 2021, s.16).

Tarihte nepotizm kavramına 1332-1406 yıllarında yaşamış olan ünlü İslam düşünürlerinden İbni Haldun'un “Mukaddime” adlı eserinde vurgu yaptığı görülmektedir. Bu eserde “asabiyyet” kavramına yer vermiş ve kaynağını akrabalık ve soydan alan birlikten meydana gelen güç olarak ifade etmiştir (İbn-i Haldun, 1988; Köktürk, 2011; Özçelik, 2021). Nepotizmin sağlayacağı sınırlı faydaları uğruna büyük zararların önünü geçebilmek için kamuda ve özel sektörde alınabilecek birtakım tedbirler mevcuttur. Bunların başında yasal düzenlemeler, istihdam sağlarken eşit ve şeffaf olma, mülakat ile işe alımların kaldırılması veya sınırlandırılması, eğitim ve kültür yenileme, alternatif iş fırsatlarının çoğaltılması gelmektedir. Her yerde kolluk kuvvetlerini buldurmak mümkün değildir. Bu yüzden herkes kendi hakkını savunabilmeli, haksızlıklara medeni yollardan itiraz edebilmelidir. Eğitim ve özgüven bu sorunla baş etmede oldukça etkili olacaktır. Kamu kurumları başta olmak üzere işletmelerde sahip olunan her makam sahibi ehliyet ve liyakat sahibi olmalıdır. İstihdam kararları gerek görülürse bağımsız deneticiler tarafından da incelenmelidir (Özçelik, 2021).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne (2020) göre güven, hiçbir korku, kaygı olmadan inanma anlamına gelmektedir. Güven kavramı en temelde doğruluk, dürüstlüğe dayanmaktadır. Literatür araştırmalarında örgütler içinde güvenin başarıya giden yolda gerekliliği vurgulanırken, bunu elde etmenin aslında çok da kolay olmadığı uzun zamana ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Herhangi bir kurumda güven sağlanabilmesi için liderlerin örnek olarak özveride bulunmaları gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Örgütün başarısının arttırarak verimliliğin yükseltilmesini sağlayan örgütsel güven kavramı (Asunakutlu, 2011). Matthai (1989)'e göre çalışanların herhangi belirsiz bir durumla karşılaştığında veya risk durumlarında örgütün verdiği sözler ile yapılanlar arasındaki tutarlılığa olan inancıdır (Akt., Büte, 2011). Örgütsel güven kavramı, örgütte yaşanacak

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

riskli durumlara rağmen çalışanların örgüt politikasına ve uygulamalarına pozitif beklentilerle yaklaşabilesidir (Cemaloğlu ve Kılınc, 2012; Yılmaz, 2008).

Güven ortamının olmadığı bir örgüt kültüründe, örgüt liderleri yalnızca kendileri çıkarlarını gözeten ve ona göre kararlar alan insanlar olarak algılanırlar. Aynı zamanda liderin takipçileri ile çalışanlar da liderlerinden kuşku duymaya başlarlar. Güvensizliği olduğu bir örgütte çalışanlar, tanımadıkları insanlarla çalışmaktansa tek başlarına kalmayı tercih ederler. Bu durumun yaşandığı kurumda da grup etkileşimleri görülemez ve ortak amaçlara ulaşmak güçleşir (Günaydın, 2001).

Çalışanların örgüte duyduğu güvenin derecesi üç nedenden dolayı oldukça önemlidir. Birincisi, çalışanların örgütsel güveni, onların işten ayrılma, bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işi bırakma, iş tatmini gibi örgütsel tutumları için hayati rol oynamaktadır. İkincisinde, güven kavramında çalışan-işveren ilişkisindeki kırılganlığın önemi vurguladığından, herhangi bir kriz ya da belirsizlik zamanlarında önemli hale gelmektedir. Üçüncü neden ise, örgütsel güvenin tüm liderler için iletişim, eylem ve davranışları açısından etkilenmesidir (Guzzo vd., 2021).

Üniversitelerde akademik olarak yükselme büyük bir titizlikle yürütülmesi gereken bir iştir. Akademik yükselme gerçekleşirken adayın tüm bilimsel birimi ve mesleki yeterliliğini değerlendirecek akademisyenlerden oluşan jüriye büyük sorumluluk düşmektedir. Adayın yükselmesine karar verirken hiçbir şekilde cinsiyet, din, görüş vb. kıstaslara bakmadan tek ölçütünün bilimsel yeterlilik olması gerekmektedir. Tüm bunlara riayet etmeden liyakatsiz yapılan işler etik dışıdır. Yapılacak en ufak bir kayırmacılık üniversiteye ve akademisyenlere olan güvene zarar verir (Irzık, 2008).

Bir yükseköğretimin kalitesi o kurumda görev yapan idari ve akademik personelin kalitesiyle ilgilidir. Kurumda işlerin sağlıklı bir şekilde ilerleyip, akademik kadronun kaliteli araştırmalar yapması ve desteklenmesi kurumdaki kayırmacı davranış ve tutumların varlığından etkilenmektedir (Yılmaz, 2022). Yükseköğretim kurumlarında akademik kadro ilanlarının verilmesinde atamaya yetkili ve sorumlu ilk makamın rektör olduğu söylenebilir.

Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentler, öğretim üyesi olarak tanımlanmaktadır (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981, m. 3). Yükseköğretim Kurumları'nın 2547 sayılı kanununun birinci bölümünün 3 üncü maddesinin (m) bendinin (1), (2) ve (3) numaralı alt bendine göre profesör akademik unvan olarak en yüksek düzeye sahip kişidir. Doçent ise üniversiteler arası kurul tarafından doçentlik akademik unvanına sahip olan kişidir. Doktor öğretim üyeleri, doktora çalışmalarını başarıyla tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversiteler arası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981, m. 3).

Yöntem

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İki ya da daha fazla değişkenin arasındaki değişimi inceleyerek bir ilişkinin var olup olmadığını tespit ederek onun derecesi hakkında bilgi veren araştırma modellerine ilişkisel tarama ismi verilmektedir (Karasar, 1991). Korelasyonel araştırmalarda bu iki ya da daha fazla değişkene müdahale edilmeden sadece aralarındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır. Bu araştırma modelinde amaç, bu değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit ederek ölçüsünü belirlemektir (Fraenkel vd., 2012). Bu çalışmada akademisyenlerin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelendiğinden dolayı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 14.01.2021-461 tarih ve sayılı karar alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Yapılan çalışmalar kapsamında araştırmanın evrenini 2020-2021 güz-bahar döneminde Elazığ ili Fırat Üniversitesi ile Diyarbakır ili Dicle Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Ancak Dicle Üniversitesi ölçek uygulama izni verme yetkisini fakültelelere bırakınca, geri bildirim alınan ölçek sayısının fakültelerde görev yapan öğretim üyelerinin oranından oldukça düşük olması ve evrenden belirlenen seçkisiz örneklem sayısına ulaşamadığından araştırmanın kapsamından Dicle Üniversitesi'nin çıkarılmasına karar verilmiştir. Yapılan araştırma kapsamında çalışma evrenini 2020-2021 güz ve bahar dönemlerinde Fırat Üniversitesi'nde görevli 980 öğretim üyesi oluşturmaktadır (Fırat Üniversitesi Performans Programı, 2021, s.13). Örneklem seçimi ise basit seçkisiz örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Evrende yer alan her bir birimin örneklem dahil edilme şansının aynı ve birbirinden bağımsız olduğu bu örneklem seçiminde, tüm bireyler örneklem seçilirken aynı olasılığa sahiptir. Evreni temsil etmek gücünün en iyi ve en geçerli yolu olan bu yöntemde bir bireyin örneklem seçilmesi diğerlerinin şansını etkilememektedir (Büyüköztürk vd., 2019).

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Bu kapsamda ölçekler salgın süreci nedeniyle önce Fırat Üniversitesi e-posta sistemi üzerinden tüm akademisyenlere mail yolu ile gönderilmiştir. Gönderilen bu maillerden yeterli katılım sağlanamaması nedeniyle ölçekler çoğaltılmış ve tüm fakülteler tek tek gezilerek gönüllü olan akademisyenlere elden bırakılmış ve makul bir süre sonra toplanmıştır. Fırat Üniversitesi 2022 Yılı Performans Programı'na göre, 2021 yılında insan kaynakları akademik personel sayılarına göre; 428 Profesör, 214 Doçent, 338 Dr. Öğr. Üyesi, 268 öğretim görevlisi ve 726 araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Araştırma 2021 yılında görev yapan "öğretim üyelerini" kapsadığı için araştırmanın evrenini 980 (Profesör, Doçent ve Dr. Öğr. Üyesi) öğretim üyesi, örneklemini ise, 280 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırmada güven aralığı %95, anlamlılık seviyesi ise, %5 olarak alınmıştır.

Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Tablo 1'de araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Akademisyenlerin Demografik Bilgileri

Cinsiyet	f	%
Kadın	94	33,6
Erkek	186	66,4
Toplam	280	100,0
Yaş Grubu		
31-40	97	34,6
41-49	93	33,2
50-66	90	32,1
Toplam	280	100,0
Kıdem Yılı	f	%
Doktora Öğretim Üyesi	94	33,6
Doçent	72	25,7
Profesör	114	40,7
Toplam	280	100,0
Kıdem Yılı	f	%
1 yıldan az	2	0,7
1-5 yıl	21	7,5
6-10 yıl	47	16,8
11-15 yıl	43	15,4
16 yıl ve üstü	167	59,6
Toplam	280	100,0
Görev Süresi	f	%
1 yıldan az	3	1,1
1-5 yıl	47	16,8
6-10 yıl	58	20,7
11-15 yıl	46	16,4
16 yıl ve üstü	126	45,0
Toplam	280	100,0
Fakülte	f	%
Eğitim	55	19,6
Fen Bilimleri	91	32,5
Sosyal Bilimler	59	21,1
Sağlık Bilimleri	75	26,8
Toplam	280	100

Tablo 1 incelendiğinde, akademisyenler ile ilgili verilerin daha sağlıklı analiz edilebilmesi için fakülteler kategorize edilmiş olup Eğitim, Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri olarak isimlendirilmiştir. Eğitim kategorisine Eğitim ve Spor Bilimleri Fakültesi; Sağlık Bilimleri kategorisine Diş Hekimliği, Tıp,

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Veterinerlik ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri ile Sağlık Meslek Yüksek Okulu (MYO); Sosyal Bilimler kategorisine İktisadi ve İdari Bilim, İlahiyat, İletişim, İnsani ve Sosyal Bilimler Fakülteleri ile Sosyal Bilimler MYO; Fen Bilimleri kategorisine Fen, Mühendislik, Mimarlık, Teknoloji, Su Ürünleri Mühendisliği Fakülteleri ve Organize Sanayi Bölgesi (OSB) MYO dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler dışında, çalışanların nepotizm ve örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Çalışanların demografik bilgilerini toplamaya yönelik olan kısımda cinsiyet, yaş, mesleki unvanı, kıdemi, fakülte'deki görev süresi, görev yaptıkları fakülte özellikleri yer almaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada kullanılan Örgütsel Güven Ölçeği Bute'nin (2011) çalışmasında kullanılan ölçekten uyarlanmış olup Özmen (2016)'in de tezinde kullandığı bir ölçektir. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup güvenilirlik iç tutarlık katsayısı 0,952 olarak hesaplanmıştır. Yapmış olduğumuz araştırma kapsamında örgütsel güven ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuş olup güvenilirlik düzeyi yüksek ve yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Likert tipi ölçekte derecelendirmeler yapılırken 1 seçeneği "Hiç Katılmıyorum", 2 seçeneği "Çok Az Katılıyorum", 3 seçeneği "Biraz Katılıyorum", 4 seçeneği "Katılıyorum" ve son olarak 5 seçeneği "Tamamen Katılıyorum" olarak belirlenmiştir.

Nepotizm Ölçeği

Araştırmada çalışanların nepotizm algılarını ölçmeye yönelik McLaughin ve Ford (1985) ile Abdalla et al. (1998)'in insan kaynaklarında görevli yöneticiler için geliştirdiği nepotizm ölçeğinin, Avcı ve Asunakutlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. On dört madde ve 5'li Likert tipi ifadenin yer aldığı ölçekte ilk 5 madde terfide kayırmacılık boyunu ölçerken, 6 ile 11. Maddeler arasındaki maddeler işlem kayırmacılığını, son 3 madde ise işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarını ölçmektedir. Yapılan bu araştırmada nepotizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,96, alt boyutları olan terfide kayırmacılık boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,92, işlem kayırmacılık boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,89 ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunda güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçekte derecelendirmeler yapılırken 1 seçeneği "Kesinlikle katılmıyorum", 2 seçeneği "Katılmıyorum", 3 seçeneği "Kısmen Katılıyorum", 4 seçeneği "Katılıyorum", 5 seçeneği ise "Kesinlikle Katılıyorum" olarak belirlenmiştir.

Ölçeklere katılma aralığı $(n-1)/n$ formülü ile belirlenmiştir (Atalan, 2017, s.62). Ölçeklerin katılma derecesi 5 seçenekten oluştuğu için aralık genişliği $4/5=0,80$ olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan Nepotizm ve Örgütsel Güven Ölçeği katılma aralığı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Derece ve Düzeyleri

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı	Nepotizm Ölçeği	Örgütsel Güven Ölçeği
1	1.00-1.80	Kesinlikle katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
2	1.81-2.60	Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum
3	2.61-3.40	Kısmen katılıyorum	Biraz Katılıyorum
4	3.41-4.20	Katılıyorum	Katılıyorum
5	4.21-5.00	Kesinlikle katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

Verilerin Analizi

Uygulanan nepotizm ölçeği ve örgütsel güven ölçeği, analiz edilerek maddelere ait; madde güçlük indeksi, madde ayırt edicilik indeksi, madde varyansı hesaplanmıştır. Öğretim üyelerinin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, mesleki unvanı, kıdemi, fakülte'deki görev süresi, görev yaptıkları fakülte) belirlemek için frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni için iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için t-Testi yapılmıştır. Ayrıca yaş, mesleki unvanı, kurumundaki görev süresi ve görev yaptıkları fakülte türü değişkenlerine göre anlamlı farklılığın varlığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) grupların ortalamaları arasında fark belirlemiştir.

Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya dair genel ve alt amaçlara yönelik toplanan verilerin analizi ile onlardan elde edilen bulgulara ve bu bulgulara dair yorumlara yer verilmiştir. Öğretim üyelerinin nepotizm ve örgütsel güven ölçeği ile nepotizm ölçeğinin alt boyutlarının betimsel istatistik değerleri Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Betimsel İstatistik Değerleri

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Değişkenler	N	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Güven	280	3,24	0,91	-0,308	-0,509
Nepotizm	280	3,05	0,96	-0,022	-0,708
Terfide Kayırmacılık	280	3,04	1,05	0,102	-0,815
İşlem Kayırmacılığı	280	2,97	0,94	-0,019	-0,613
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	280	3,22	1,08	-0,196	-0,584

Yapılan araştırmada, öğretim üyelerine uygulanan nepotizm ölçeğinin tamamına ve ölçeğin alt boyutları ile örgütsel güven ölçeğinin tamamına yönelik yapılan betimsel istatistik değerleri incelendiğinde, dağılımın çarpıklık ve basıklık değerleri -1.96 ile +1.96 arasında kaldığı için dağılım normal kabul edilebilir (Can, 2014, ss.84-85).

Araştırmaya Katılan Öğretim Üyelerinin Nepotizm Ölçeğine Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretim üyelerinin nepotizme ilişkin algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca öğretim üyelerinin nepotizm ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet, yaş, unvan, kıdem, görev süresi ve fakülte değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmış ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Öğretim üyelerinin Nepotizm Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin nepotizmin genel ortalamasına ve üç alt boyutuna ilişkin algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretim Üyelerinin Nepotizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları

Boyutlar	N	\bar{x}	SS
Nepotizm Genel	280	3,05	0,96
Terfide Kayırmacılık	280	3,04	1,05
İşlem Kayırmacılığı	280	2,97	0,94
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	280	3,22	1,08

Tablo 4'te, bu araştırmaya katılan öğretim üyelerinin nepotizm ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalaması ile standart sapmalarına yer verilmiştir. Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim üyelerinin nepotizmin geneline yönelik algılarının aritmetik ortalamalarının $\bar{x}=3,05$, terfide kayırmacılık alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarının $\bar{x}=3,04$, işlem kayırmacılığı alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarının $\bar{x}=2,97$ ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarının $\bar{x}=3,22$ olduğu görülmektedir. Nepotizmin geneli ve üç alt boyutundaki maddelere yönelik algılar "Kısmen Katılıyorum" düzeyindedir. Bu bilgilere göre akademisyenler kısmen akraba kayırmacılığı yapıldığı görüşündedirler.

Öğretim üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 5'te araştırmaya katılan akademisyenlerin nepotizm ölçeğine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretim Üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Levene's Testi		Erkek		Kadın		t	p
	f	p	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
Nepotizm Genel	.07	.80	3,02	.96	3,10	.95	.602	.547
Terfide Kayırmacılık	.02	.90	3,03	1.06	3,06	1.04	.189	.850
İşlem Kayırmacılığı	.10	.76	2,93	.94	3,05	.94	.981	.327
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	.00	.95	3,20	1.09	3,27	1.08	.475	.635

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Tablo 5 incelendiğinde, nepotizm ölçeğinin geneli ve ($t=.602$; $p>.05$), ölçeğin terfide kayırmacılık alt boyutunda ($t=.189$; $p>.05$), işlem kayırmacılığı alt boyutunda ($t=.981$; $p>.05$) ve işe alma sürecinde kayırmacılık ($t=.475$; $p>.05$) alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyenlerin nepotizm algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir. Aynı zamanda nepotizm ölçeğinin genel ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutuna ait aritmetik ortalamaların (Erkek: $X = 3.20$; Kadın: $X = 3.27$) terfide kayırmacılık ile işlem kayırmacılığı alt boyutlarına göre yüksek olduğu görülmüştür.

Akademisyenlerin Nepotizme İlişkin Algılarının Mesleki Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına

Tablo 6'da araştırmaya katılan akademisyenlerin nepotizme ilişkin algılarının mesleki unvan değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretim Üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Dr. Öğr. Üyesi (1)		Doçent (2)		Profesör (3)		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark Olan Gruplar
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	f	p	f	p	
Nepotizm Genel	3.08	.93	3.00	.94	3.06	1.00	.495	.610	.162	.851	-
Terfide Kayırmacılık	3.06	1.06	3.01	1.02	3.05	1.07	.855	.426	.054	.948	-
İşlem Kayırmacılığı	3.02	.89	2.91	.89	2.98	1.01	1.021	.361	.320	.727	-
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	3.23	1.05	3.17	1.07	3.25	1.12	.390	.678	.138	.871	-

Tablo 6'daki Levene's testi sonucuna göre gruplar homojendir. ($p>0.05$) ANOVA analizine göre nepotizm ölçeğinin genel ortalaması ($f=.162$; $p>.05$), terfide kayırmacılık alt boyutunda ($f=.054$; $p>.05$), işlem kayırmacılığı alt boyutunda ($f=.320$; $p>.05$) ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunda ($f=.138$; $p>.05$) mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumda farklı unvanlara sahip akademisyenlerin (Dr. Öğr. Üyesi, Doçent ve Profesör) nepotizm ölçeğinin tamamına ve alt boyutlarına yönelik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 7'de araştırmaya katılan akademisyenlerin nepotizm ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretim Üyelerinin Nepotizm ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonucu

Boyutlar	1 Yıldan Az (1)		1-5 Yıl (2)		6-10 Yıl (3)		11-15 Yıl (4)		16 Yıl ve Üstü (5)		Homojenlik Testi		ANOVA	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	f	p	f	p
Nepotizm	4,36	0,51	3,00	0,62	2,90	1,08	3,30	0,83	3,02	0,97	2,851	0,024*	2,046	0,088
Terfide Kayırmacılık	4,10	0,14	2,98	0,74	2,92	1,16	3,24	1,00	3,02	1,07	2,294	0,060	1,062	0,376
İşlem Kayırmacılığı	4,50	0,71	2,95	0,63	2,84	1,04	3,24	0,77	2,93	0,97	2,635	0,034*	2,554	0,039*
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	4,50	0,71	3,14	0,79	2,98	1,22	3,54	0,95	3,21	1,09	1,711	0,148	2,262	0,063

* $p<0,05$

Tablo 7'ye göre, öğretim üyelerinin algılarının, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda, nepotizm ölçeğinin genelinde ($p=0.024$) ve işlem kayırmacılığı alt boyutunda puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p=0.034$). Bunun üzerine bu alt boyutla ilgili akademisyenlerin

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

mesleki kıdem değişkenine göre algılarının hangi gruplar arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmış ve Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. *Nepotizm ve İşlem Kayırmacılığı Alt Boyutunun Kıdem Değişkenine Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	N	Sıra Ortalaması	χ^2	Sd	p	Fark Olan Gruplar
Nepotizm						
1 Yıldan Az	2	249,75	8,175	4	0,085	
1-5 Yıl	21	136,86				
6-10 Yıl	47	126,07				
11-15 Yıl	43	161,43				
16 Yıl ve Üstü	167	138,32				
						Levene (f=2,851; p=0,024)
İşlem Kayırmacılığı						
1 Yıldan Az	2	260,25	9,657	4	0,047*	1-2, 1-4, 1-5, 3-4
1-5 Yıl	21	138,12				
6-10 Yıl	47	126,13				
11-15 Yıl	43	163,65				
16 Yıl ve Üstü	167	137,45				
						Levene (f=2,635; p=0,034)

*p<0,05

Tablo 8'de görüldüğü gibi, Levene testi değerlerine göre, nepotizm ölçeğinin tamamında (f=2.851; p=.024) ve işlem kayırmacılığı alt boyutunda puanların (f=2,635 p=.034) homojen dağılım göstermediği görülmektedir. Bu sebeple bu boyutlar için, "ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla" (Atalan, 2017, s.65) parametrik olmayan testlerden olan Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre nepotizm ölçeğinin tamamına ait p değeri p=0,085 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten büyük olduğu için kıdem değişkenine göre ölçeğin geneli için anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. İşlem kayırmacılığı alt boyutuna ait p değeri ise, p=0,047 olarak bulunmuş ve bunun anlamlı olduğunu görülmüştür.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için "iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla, bu boyutlar için parametrik olmayan testlerden ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre mesleki kıdemi 1 yıldan az olan akademisyenlerin (sıra ort.= 260,25) işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinin, 1-5 yıl (sıra ort.= 138,12) yıl olan akademisyenlerin işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinden yüksek olduğu, mesleki kıdemi 1 yıldan az olan akademisyenlerin (sıra ort.= 260,25) işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinin, mesleki kıdemi 11-15 yıl (sıra ort.= 163,65) yıl olan akademisyenlerin işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinden yüksek olduğu, mesleki kıdemi 1 yıldan az olan akademisyenlerin (sıra ort.= 260,25) işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinin, mesleki kıdemi 16 yıl ve üstü olan (sıra ort.= 137,45) akademisyenlerin görüşlerinden yüksek olduğu, mesleki kıdemi 11-15 yıl olan (sıra ort.= 163,65) akademisyenlerin işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinin mesleki kıdemi 6-10 yıl olan (sıra ort.= 126,13) akademisyenlerin işlem kayırmacılığı görüşlerinin düzeyinden yüksek olduğu ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Öğretim üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Fakülte'deki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 9'da araştırmaya katılan öğretim üyelerinin nepotizme ilişkin algılarının fakülte'deki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. *Öğretim Üyelerinin Fakülte'deki Görev Süresi Değişkenine Göre Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Karşılaştırılması*

Tablo 9'a göre, öğretim üyelerinin algılarının, fakülte'deki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda, sadece işe alma sürecindeki kayırmacılık alt boyutunda puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir (p=0.013). Nepotizm ölçeğinin geneline ilişkin akademisyenlerin fakülte'deki görev süresi değişkenine ilişkin algılarının ise (f=1,152; p>.05), terfide kayırmacılık alt boyutu

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

($f=1,055$; $p>.05$) ve işlem kayırmacılığı alt boyutuna ($f=.966$; $p>.05$) ilişkin olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bunun üzerine bu alt boyutla ilgili akademisyenlerin fakültedeki görev süresi değişkenine göre algılarının hangi gruplar arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmış ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık ile Fakültedeki Görev Süresi Değişkenine Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucuna göre işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutuna ilişkin p değeri $p=0,146$ olarak bulunmuştur. Bu değer $0,05$ 'ten büyük olduğu için akademisyenlerin fakültedeki görev süresi değişkenine ilişkin puanlarının dağılımının homojen olmadığı yani anlamlı olmadığı görülmüştür.

Akademisyenlerin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	1 Yıldan Az		1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16 Yıl ve Üstü		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	f	p	f	p						
Nepotizm Genel	3.95	.08	3.11	.83	2.94	1.03	3.17	.91	3.02	.99	2.280	.061	1.152	.332	-
Terfide Kayırmacılık	4.13	.12	3.06	.90	2.93	1.13	3.12	1.13	3.03	1.04	2.225	.067	1.055	.379	-
İşlem Kayırmacılığı	3.78	.25	3.05	.85	2.91	.96	3.08	.88	2.92	.99	1.488	.206	.966	.426	-
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	4	.00	3.31	.93	3	1.23	3.44	.94	3.19	1.11	3.242	.013	1.586	.178	-

Tablo 11'de araştırmaya katılan akademisyenlerin nepotizm ölçeğine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Öğretim Üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	N	Sıra Ortalaması	\bar{x}	sd	p	Fark					
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık											
1 Yıldan Az	3	209,00	6,813	4	0,146	-					
1-5 Yıl	47	147,66									
6-10 Yıl	58	125,54									
11-15 Yıl	46	157,33									
16 Yıl ve Üstü	126	136,94									
Levene ($f=3,242$; $p=0,013$)											
Boyutlar	31-40		41-49		50-66		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark Olan Gruplar
	(1)	(2)	(3)	f	p	f	p				
Nepotizm Genel	3.02	.98	3.04	.92	3.10	.97	.183	.833	.164	.849	-
Terfide Kayırmacılık	3	1.08	3.03	1.04	3.10	1.04	.092	.912	.183	.833	-
İşlem Kayırmacılığı	2.95	.93	2.98	.91	2.99	.99	.382	.683	.036	.965	-
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	3.18	1.16	3.18	1.01	3.32	1.08	1.565	.211	.518	.596	-

Tablo 11'e göre, öğretim üyelerinin nepotizm ölçeğine ilişkin algılarının genel ortalaması ($f=.164$; $p>.05$), terfide kayırmacılık alt boyutuna ($f=.183$; $p>.05$), işlem kayırmacılığı alt boyutuna ($f=.036$; $p>.05$) ve işe alma

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

sürecinde kayırmacılık alt boyutuna ($f=.518$; $p>.05$) ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre, akademisyenlerin nepotizm ölçeğindeki maddelere ilişkin algılarının yaş değişkenine göre benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz.

Öğretim üyelerinin Nepotizm Ölçeğine İlişkin Algılarının Fakülte Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan akademisyenlerin nepotizm ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının fakülte değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretim Üyelerinin Nepotizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Fakülte Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Eğitim (1)		Fen Bilimleri (2)		Sağlık Bilimleri (3)		Sosyal Bilimler (4)		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	f	p	f	p	
Nepotizm Genel	3,10	1,01	3,00	0,97	3,09	0,97	3,03	0,89	,856	,464	,188	,905	-
Terfide Kayırmacılık	3,08	1,21	3,98	1,04	3,07	1,07	3,06	1,00	,807	,491	,151	,929	-
İşlem Kayırmacılığı	2,98	0,98	2,97	0,94	3,01	1,01	2,92	0,82	2,052	,107	,091	,965	-
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	3,36	1,12	3,09	1,09	3,31	1,06	3,19	1,07	,138	,937	,926	,429	-

Tablo 12’ye göre, öğretim üyelerinin algılarının, fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda, ölçeğin genelinde ($p=.464$ $p>.05$), terfide kayırmacılık ($p=.491$ $p>.05$), işlem kayırmacılığı ($p=.107$ $p>.05$) ve işe alma sürecinde kayırmacılık ($p=.937$ $p>.05$) alt boyutlarının puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Araştırmaya Katılan Öğretim üyelerinin Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel güven algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, unvan ve fakülte değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmış ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Öğretim üyelerinin Örgütsel Güvene İlişkin Algıları

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin örgütsel güvene ilişkin algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13. Öğretim üyelerinin Örgütsel Güven Boyutuna İlişkin Algıları

Boyut	N	\bar{x}	SS
Örgütsel Güven	280	3,24	0,91

Tablo 13’e göre akademisyenlerin genel olarak örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının “Biraz Katılıyorum” ($\bar{x}=3,24$) düzeyinde olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin Örgütsel Güven Ölçeği Maddelerine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Öğretim üyelerinin algılarına göre, ölçeğin maddelerine ilişkin ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans değerleri hesaplanmış ve Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Güven Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Hiç Katılmıyorum		Çok Az Katılıyorum		Biraz Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		\bar{x}	SS
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Madde 1	32	11,4	37	13,2	68	24,3	106	37,9	37	13,2	3,28	1,19
Madde 2	12	4,3	24	8,6	67	23,9	130	46,4	47	16,8	3,63	1,00

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Madde 3	22	7,9	37	13,2	89	31,8	102	36,4	30	10,7	3,29	1,08
Madde 4	33	11,8	46	16,4	93	33,2	81	28,9	27	9,6	3,08	1,14
Madde 5	41	14,6	49	17,5	81	28,9	81	28,9	28	10	3,02	1,21
Madde 6	45	16,1	53	18,9	73	26,1	74	26,4	35	12,5	3,00	1,27
Madde 7	17	6,1	43	15,4	73	26,1	102	36,4	45	16,1	3,41	1,11
Madde 8	46	16,4	43	15,4	81	28,9	79	28,2	31	11,1	3,02	1,24
Madde 9	43	15,4	55	19,6	81	28,9	79	28,2	22	7,9	2,94	1,19
Madde 10	15	5,4	31	11,1	38	13,6	129	46,1	67	23,9	3,72	1,11

“Çalıştığım kurum dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir” ($\bar{x}=3,28$, Madde 1) ve “çalıştığım kurum huzurlu ve adil bir çalışma ortamıdır” ($\bar{x}=3,29$, Madde 3) önermelerine araştırmaya katılan akademisyenlerin “Biraz katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Bu bulgulara göre, akademisyenlerin çalıştıkları kurumun adil olduğuna yönelik algıları biraz katılıyorum düzeyindedir.

“Çalıştığım kurum toplumda olumlu bir imaja sahiptir.” (madde 2) önermesinde yüzde ve frekans değerleri incelendiği zaman ise akademisyenlerin daha çok “Katılıyorum” ($\bar{x}=3,63$) düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Ölçeğin bu maddesine akademisyenlerin 12’si (%4,3) hiç katılmıyorum, 24’ü (%8,6) çok az katılıyorum, 67’si (%23,9) biraz katılıyorum, 130’u (%46,4) katılıyorum, 47’si (%16,8) tamamen katılıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin çalıştıkları kurumun olumlu bir imaja sahip olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Çalıştığım kurum işe alımı ve oryantasyonu önemser.” (madde 4) önermesine akademisyenlerin “Biraz Katılıyorum” ($\bar{x}=3,08$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Ölçeğin bu maddesine akademisyenlerin 33’ü (%11,8) hiç katılmıyorum, 46’sı (%16,4) çok az katılıyorum, 93’ü (%33,2) biraz katılıyorum, 81’i (%28,9) katılıyorum, 27’si (%9,6) tamamen katılıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin kuruma akademik personel alımı ve onların uyum sürecinde gerekli önemi verdiği düşüncesine biraz katıldıklarını söyleyebiliriz.

“Çalıştığım kurum çalışanlarında bağlılık yaratır.” ($\bar{x}=3,02$, madde 5), “Çalıştığım kurum mali güce sahip bir kurumdur.” ($\bar{x}=3,02$, madde 6) ve “Çalıştığım kurum performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır.” ($\bar{x}=3,02$, madde 8) önermelerine katılımcıların daha çok “biraz katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Bu bulgu da akademisyenlerin performanslarının değerlendirmesi ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları konusunda kararsızlık yaşadığını, kurumun mali gücü olduğu görüşüne biraz katıldıklarını söyleyebiliriz.

“Çalıştığım kurum çalışanlarına ilgili ve saygılıdır.” (madde 7) önermesi incelendiği zaman akademisyenlerin daha çok “Katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x}=3,41$) yanıt verdikleri görülmüştür. Ölçeğin bu maddesine akademisyenlerin 17’si (%6,1) Hiç katılmıyorum, 43’ü (%15,4) çok az katılıyorum, 73’ü (%26,1) biraz katılıyorum, 102’si (%36,4) katılıyorum, 45’si (%16,1) tamamen katılıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Çıkan bu sonuç bize kurum içinde akademisyenlerin kendilerini saygın hissettiklerini göstermektedir.

“Çalıştığım kurum çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alır.” (madde 9) önermesi diğer maddeler içinde en düşük ortalamaya ($\bar{x}=2,94$) sahiptir ve akademisyenler “Biraz Katılıyorum” düzeyinde cevap vermişlerdir. Maddeye verilen cevaplarının frekans ve yüzdeleri incelendiğinde akademisyenlerin ihtiyaçlarının karşılandığı önermesine biraz katıldıklarını söyleyebiliriz.

“Çalıştığım kurum uzun süreli istihdamı sağlar.” (madde 10) incelendiği zaman bu önermeye araştırmaya katılan akademisyenlerin en çok katıldıkları madde olduğu görülmüştür. Bu önermeye akademisyenler “Katılıyorum” ($\bar{x}=3,72$) düzeyinde yanıt vermişlerdir. Bu durumda, kuruma alınan akademisyenlerin uzun süreli istihdam konusunda sıkıntı yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan t testi sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 15. Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Levene's Testi		Erkek		Kadın		t	P
	f	p	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
Örgütsel Güven	2,231	,136	3,26	.87	3,20	.99	-,529	,597

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Tablo 15’de yer alan t-testi sonuçları incelendiğinde; Öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının genel ortalamasının ($t=-.529$; $p>.05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre, erkek ve kadın akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir. Örgütsel güven ölçeğine kadın ($\bar{x}=3,20$) ve erkek ($\bar{x}=3,26$) akademisyenler “Biraz Katılıyorum” düzeyinde katılım göstermiştir.

Öğretim üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının mesleki unvan değişkenine göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güvne İlişkin Algılarının Mesleki Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Dr. Öğr. Üyesi		Doçent		Profesör		16 Yıl ve Üstü		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark Olan Gruplar
	1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16 Yıl ve Üstü	f	Testi	p	f	ANOVA	p	P	
Örgütsel Güven	3,21	3,21	3,14	3,33	3,31	2,071	0,866	0,961	1,042	0,384	0,386	-	

Tablo 16’deki tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin genel ortalamasının ($f=.961$; $p>.05$), mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulgular, akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının unvanlar farklı olsa da benzer olduğunu göstermektedir. Örgütsel güven ölçeğine verilen ortalamalar incelendiği zaman ise hem Dr. Öğr. Üyesi ($\bar{x}=3,21$) hem Doçent ($\bar{x}=3,14$) hem de Profesörlerin ($\bar{x}=3,33$) görüşlerinin “biraz katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Öğretim üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 17’de araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizine yer verilmiştir.

Tablo 17. Akademisyenlerin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 17’de yer verilen varyans analizi sonuçlarına göre; akademisyenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının genel ortalamasının ($f=1,042$; $p>.05$) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak ortalamalar incelendiğinde örgütsel güven ölçeğine ilişkin algısı en yüksek olan kıdem grubunun 1-5 yıl ($\bar{x}=3,36$) olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ölçeğine mesleki kıdemleri farklı olan tüm akademisyenlerin [1 yıldan az ($\bar{x}=3,05$), 1-5 yıl ($\bar{x}=3,36$), 6-10 yıl ($\bar{x}=3,15$), 11-15 yıl ($\bar{x}=3,03$), 16 yıl ve üstü ($\bar{x}=3,31$)] “Biraz Katılıyorum” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güvne İlişkin Algılarının Fakültedeki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının fakültedeki görev süresi değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) verileri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Fakültedeki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	1 Yıldan Az		1-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16 Yıl ve Üstü		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	Levene	p	f	p	--
Örgütsel Güven	3.83	.15	3.04	.82	3.22	.93	3.09	.94	3.36	.93	1.270	.282	1.737	.142	--

Tablo 18’de yer verilen varyans analizi sonuçlarına göre; örgütsel güven ölçeğinin genel ortalamasının ($f=1,737$; $p>.05$) fakültedeki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Fakültedeki görev süresi 1 yıldan az olan akademisyenler örgütsel güven ölçeğine “Katılıyorum”, 1 yılın

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

üzerinde görev yapanların [1-5 yıl ($\bar{x}=3.04$), 6-10 yıl ($\bar{x}=3.22$), 11-15 yıl ($\bar{x}=3.09$), 16 yıl ve üstü ($\bar{x}=3.36$)] ise “Biraz Katılıyorum” düzeyinde katılım göstermiştir.

Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güvene İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güvene İlişkin Algılarının Fakültedeki Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	31-40		41-49		50-66		Homojenlik Testi		ANOVA		Fark Olan Gruplar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	f	p	f	p	
Örgütsel Güven	3.17	.90	3.25	.95	3.30	.90	.030	.971	.461	.631	-

Tablo 19’da yer verilen varyans analizi sonuçlarına göre; örgütsel güven ölçeğinin genel ortalamasının ($f=.461$; $p>.05$) yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Akademisyenlerin yaş grupları incelendiğinde yaşı ne olursa olsun tüm akademisyenlerin [31-40 yaş ($\bar{x}=3.17$), 41-49 yaş ($\bar{x}=3.25$), 50-66 yaş ($\bar{x}=3.30$)] örgütsel güven ölçeğine “Biraz Katılıyorum” düzeyinde katılım göstermiştir.

Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Fakülte Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının fakülte değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretim Üyelerinin Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Algılarının Fakülte Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	Homojenlik Testi		ANOVA		Fark Olan Gruplar
				f	p	f	p	
Örgütsel Güven								
Eğitim	55	3,21	0,90					
Fen Bilimleri	75	3,25	0,95					
Sağlık Bilimleri	59	3,28	0,98	,955	,414	,080	0,971	-
Sosyal Bilimleri	91	3,22	0,79					
TOPLAM	280	3,24	0,91					

Tablo 20’de görüldüğü gibi, öğretim üyelerinin örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Levene testi sonucunda ($p=.414$ $p>.05$) fakültelerin tamamında anlamlı farklılık görülmemiştir. İlişkisiz üç ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla ANOVA testi sonucuna göre ise ($f=0,80$; $p>.05$) grupların evren ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu nedenle akademisyenlerin görev yaptıkları fakülteye göre örgütsel güven ölçeğine ilişkin algılarının benzer olduğunu söyleyebiliriz.

Nepotizm ve Örgütsel Güven Ölçekleri Arasındaki İlişki

Nepotizm ölçeğinde yer alan nepotizm ve onun alt boyutları ile örgütsel güven ölçeğinin geneli arasında ilişkinin olup olmadığına yönelik olarak, değişkenler arasında var olan ilişkinin düzeyinin belirlenip yorumlanması hedeflenen bu çalışmada pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi; 0.00 olması değişkenler arasında ilişkinin olmadığını gösterir (Büyüköztürk, 2009). Korelasyon katsayısı değeri .00 ile .30 arasındaki korelasyonların düşük; .31 ile .70 arasındaki korelasyonların orta; .71 ve üzeri korelasyon katsayıları yüksek ilişkinin göstergesi olarak yorumlanabilmektedir (Çokluk ve ark., 2012). Tablo 21’de araştırmanın korelasyon testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 21. Korelasyon Testi Sonuçları

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Ölçek/Boyut		1.	2.	3.	4.	5.
1. Örgütsel Güven	Pearson Correlation	1	-,748**	-,743**	-,710**	-,651**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	280	280	280	280	280
2. Nepotizm	Pearson Correlation		1	,949**	,964**	,914**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000
	N		280	280	280	280
3. Terfide Kayırmacılık	Pearson Correlation			1	,861**	,803**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000
	N			280	280	280
4. İşlem Kayırmacılığı	Pearson Correlation				1	,848**
	Sig. (2-tailed)					,000
	N				280	280
5. İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)					
	N					280

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 21'e göre, örgütsel güven ölçeği ile nepotizm ölçeği arasında ($r=-,748$, $p=0.01$) yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel güven arttıkça nepotizmin azaldığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.56$) dikkate alındığında örgütsel güvendedeki artışın toplam varyansın (değişkenliğin) %56'sının nepotizmden kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel güven ile terfide kayırmacılık arasında ($r=-,743$, $p=0.01$) yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel güven arttıkça nepotizmin alt boyutu olan terfide kayırmacılığın azaldığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.55$) dikkate alındığında örgütsel güvendedeki artışın toplam varyansın %55'sinin terfide kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel güven ile işlem kayırmacılığı arasında ($r=-,710$, $p=0.01$) yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel güven arttıkça nepotizmin alt boyutu olan işlem kayırmacılığının azaldığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.50$) dikkate alındığında örgütsel güvendedeki güçlenmenin toplam varyansın %50'sinin işlem kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel güven ile işe alma sürecinde kayırmacılık arasında ($r=-,651$, $p=0.01$) yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel güven arttıkça nepotizmin bir diğer alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılığın azaldığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.42$) dikkate alındığında örgütsel güvendedeki güçlenmenin toplam varyansın (değişkenliğin) %42'sinin işe alma sürecinde kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Nepotizm ile alt boyutu olan terfide kayırmacılık arasında ($r=,949$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre nepotizm arttıkça terfide kayırmacılığın da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.90$) dikkate alındığında nepotizmdeki güçlenmenin toplam varyansının %90'ının terfide kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Nepotizm ile alt boyutu olan işlem kayırmacılığı arasında ($r=,964$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre nepotizm arttıkça terfide kayırmacılığın da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.93$) dikkate alındığında nepotizmdeki güçlenmenin toplam varyansının %93'ünün işlem kayırmacılığından kaynaklandığı söylenebilir.

Nepotizm ile alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık arasında ($r=,949$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre nepotizm arttıkça işe alma sürecinde kayırmacılığın da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.90$) dikkate alındığında nepotizmdeki güçlenmenin toplam varyansının %90'ının işe alma sürecinde kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Terfide kayırmacılık ile işlem kayırmacılığı arasında ($r=,861$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre terfide kayırmacılık arttıkça işlem kayırmacılığının da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.74$) dikkate alındığında terfide kayırmacılıktaki güçlenmenin toplam varyansının %74'ünün işlem kayırmacılığından kaynaklandığı söylenebilir.

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Terfide kayırmacılık ile işe alma sürecinde kayırmacılık arasında ($r=,803$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre terfide kayırmacılık arttıkça işlem kayırmacılığının da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.64$) dikkate alındığında terfide kayırmacılıktaki güçlenmenin toplam varyansının %64'ünün işlem kayırmacılığından kaynaklandığı söylenebilir.

İşlem kayırmacılığı ile işe alma sürecinde kayırmacılık arasında ($r=,848$ $p=0.01$) yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre terfide kayırmacılık arttıkça işlem kayırmacılığının da arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.72$) dikkate alındığında işlem kayırmacılıktaki güçlenmenin toplam varyansının %72'sinin işe alma sürecinde kayırmacılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel Güvenin Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Regresyon Analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılan analiz şeklidir. Sadece bir değişken ile analiz yapılıyorsa tek değişkenli regresyon, birden fazla değişkenin analizinde kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi diye isimlendirilmektedir (Budak, 2013, s.17). Yapılan araştırmada nepotizmin üç ayrı boyutu yer aldığı için örgütsel güvenin yordanmasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 22'de yer verilmiştir.

Tablo 22. Örgütsel Güvenin Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	5,383	.121	-	44,424	.000	-	-
Terfide Kayırmacılık	-,433	.070	-,498	-6,196	.000	-,743	-,349
İşlem Kayırmacılığı	-,238	.088	-,245	-2,715	.007	-,710	-,161
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	-,036	.065	-,043	-,560	.576	-,651	-,034
$r=0,756$	$r^2=0,572$						
$F_{(3-276)}$	$p=.000$						

Terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutlarına göre, örgütsel güvenin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 22'de verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasında var olan ikili ve kısmi ilişki incelendiğinde, terfide kayırmacılıkla örgütsel güven arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ilişki ($r=-0.743$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler incelendiğinde ise bu iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.55$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İşlem kayırmacılığı ile örgütsel güven arasında negatif ve yüksek düzeyde bir ilişkinin ($r=-0.710$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.50$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İşe alma sürecinde kayırmacılık ile örgütsel güven arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r=-0.651$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.42$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Terfi, işlem ve işe alma sürecinde kayırmacılık değişkenleri birlikte, örgütsel güvenin puanlarıyla yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,756$, $r^2=0,572$, $p<.05$). Adı geçen üç değişken birlikte, örgütsel güvendeki toplam varyansın yaklaşık %57'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel güven üzerindeki görece önem sırası; Terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, terfide kayırmacılık ile işlem kayırmacılığı değişkenlerinin örgütsel güven üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. İşe alma sürecinde kayırmacılık anlamlı bir etkiye sahip değildir. Terfide kayırmacılık ve işlem kayırmacılığı boyutlarında akademisyenlerin nepotizm algıları yükseldikçe örgütsel güvenin azalacağı tam tersi durumda ise nepotizm algıları azaldıkça örgütsel güven düzeylerinin artacağını söyleyebiliriz.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güvenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{ÖRGÜTSEL GÜVEN} = 5.383 - 0.433 \text{ TERFİDE KAYIRMACILIK} - 0.238 \text{ İŞLEM KAYIRMACILIĞI} - 0.036 \text{ İŞE ALMA SÜRECİNDE KAYIRMACILIK}$$

Sonuç ve Tartışma

Örgütlerin verimliliği ve örgüt içi bağlılığın oluşmasında örgütsel güven en önemli konuma sahiptir (Halis ve ark., 2007). Toplumsal hayatta kişilerin birbirine olan güveni ne kadar önemli ise çalışanların örgüte, örgütün çalışanlara duyduğu güven de o denli önemlidir ve gereklidir. Çalışanlar arasında örgütsel güveni yüksek kişilerin, işteki performanslarını göstermeden diğer çalışanlara göre daha istekli oldukları, aynı zamanda karşılıklı ilişkilerde daha sağlıklı davranış sergiledikleri görülmüştür (Tokgöz, 2012).

Eğitim kurumları ile örgütsel güven ilişkisi incelendiği zaman da bu kavramın okullar için ne denli önemli olduğu görülecektir. Okullarda güven ortamının oluşturulması için öğretmen sayılarının 11 ile 20 kişi arasında olmasına dikkat edilmeli, okulda görev yapan personelin tanışıp kaynaşacakları etkinliklere yer verilmelidir (Ercan, 2006).

Analiz sonuçlarına göre nepotizm ve alt boyutlarının puan ortalamalarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde alt boyutlardan en yüksek katılım düzeyine “işe alma sürecinden kayırmacılık” alt boyutunun olduğu, en düşük katılım düzeyinin ise “işlem kayırmacılığı” alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Ergeç (2020)’in yapmış olduğu çalışmada “nepotizm puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların nepotizm algıları boyutu nepotizmin işlemden kayırmacılık boyutunda en düşük düzeydeyken, algılarının en yüksek olduğu boyut ise işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunda tespit edilmiştir.” (Ergaç, 2020, s.112). Bu durumda sonuçların benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz.

Araştırma sonuçlarına göre nepotizm ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır, yani akademisyenlerin nepotizm algıları kadın ve erkek akademisyenlerde benzerlik göstermektedir. Ancak anlamlı fark olmamasına rağmen işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunun aritmetik ortalamasının (Erkek: = 3.20; Kadın: = 3.27) diğer boyutlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Turan (2020)’in yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkenine göre nepotizm ve kronizm alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı farka rastlanmamıştır. Nepotizm alt boyutları arasında her iki cinsiyette de en yüksek ortalama işe alma sürecinde kayırmacılık (Erkek: = 3.62; Kadın: = 3.72) olduğu görülmüştür. Barbaros (2015)’un yapmış olduğu araştırma sonuçlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dirgen (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre da çalışanlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Demirebilek (2018)’in yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, nepotizm ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre nepotizm ile onun terfide kayırmacılık ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak işlem kayırmacılığı alt boyutunda $p < 0,05$ olduğu için anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Demirebilek (2018)’in “Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi” isimli doktora tezinde öğretmenlerle yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, nepotizm ile kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılık görülmemiştir. Çelik ve Erdem (2012)’in yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, idari personelin işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarında görüşleri arasında kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmezken terfide kayırmacılık alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Yapılan çalışmada nepotizm ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır, yani akademisyenlerin nepotizm algıları farklı yaş gruplarında benzerlik göstermektedir. Polat (2019)’in yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, nepotizmin terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. Karacaoğlu ve Yörük (2012)’ün yapmış olduğu çalışmada ise, nepotizm algısının çalışanlar arasında yaş grupları itibarı ile her hangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012, s.57).

Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin nepotizm ile alt boyutları algılarında unvan ve görev yaptıkları fakülte değişkenlerine anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Orhan ve Ergeç (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, nepotizm örgütsel güven genel düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca nepotizmin sadece terfide kayırmacılık boyutu yöneticiye güven ve örgütün kendisine güven düzeyini azaltmaktadır. Nepotizm sadece çalışanların yaşı, unvanı, yönetim kademesinde akrabalarının bulunması ve çalışılan bölüm değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık göstermektedir. Örgütsel güven ise çalışanların aylık geliri, unvanı ve çalışılan bölüm değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık göstermektedir. Dirgen (2019), Demaj (2012) ve Muca’nın (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, nepotizm ile örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ise demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Orhan ve Ergeç (2021) tarafından yapılan çalışmada örgütsel güven algısıyla çalışanların unvanı ve çalışılan bölüm değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bu açıdan araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Top (2012)’un çalışmasında, hekimler ile hemşirelerin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre yapılan korelasyon ile regresyon analizleri incelendiğinde nepotizm ve örgütsel güven arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı bize, nepotizme yönelik davranışlar, kararlar, eylemler arttıkça örgütsel güvenin düştüğünü, nepotizme yönelik davranışlar, kararlar, eylemler

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

azaldıkça da örgütsel güvenin yükseldiğini göstermektedir. Nepotizm ve alt boyutları örgütsel güven için anlamlı bir yordayıcıdır. Literatür incelendiğinde Gülay (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, kayırmacılık, örgütsel güven için anlamlı bir yordayıcıken, kayırmacılık ile örgütsel güven arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Üniversitelere akademisyen alım sürecinde, terfi ve ödüllendirmelerde nepotizmin olmadan daha yüksek örgütsel güven algısının oluşması için araştırma kapsamında söylenebilecek öneriler şu şekildedir:

1. Yapılan araştırma sonucunda nepotizm ile örgütsel güven arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple Yükseköğretim kurumlarına akademisyen alım süreçleri, ödül-terfi ve akademik yükselme işlemlerinin daha güvenilir olabilmesi için mağduriyetlere yol açan şartların düzeltilmesi uygun olacaktır.

2. Üniversitelerde daha sağlıklı ve güvene dayalı ilişkilerin kurulabilmesi için akademisyenler arasında seminer ve sosyal faaliyetler düzenlenirse hem örgüt iklimi hem de örgütsel güven güçlenecektir.

3. Akademik personel arasında görev ve sorumluluklar verilirken akademisyenlerin mesleki kademelerine bakılmaksızın adil şekilde paylaşılmasının algıyı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

4. İstihdam sürecinde güçlü referans, eş-dost, akraba, kan bağı gibi durumlara öncelik vermek yerine bireylerin liyakat, nitelik, deneyim ve performans gibi özelliklerine öncelik verilmelidir. Yöneticiler, terfi uygulamaları sürecinde çalışanlara karşı şeffaf davranmalı ve liyakat ilkelerine uygun hareket etmelidirler.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2002). Yoksullukla Mücadele Stratejileri. *Hak-İş Konfederasyonu Yayını*. <http://docplayer.biz.tr/1582757-C-c-aktan-ed-yoksullukla-mucadele-stratejileri-ankara-hak-is-konfederasyonu-yayini-2002.html>
- Asunakutlu, T. (2011). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(5), 1-17.
- Atalan, B. D. (2017). *Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Barbaros, Z. (2015). *Nepotizm Üzerine Bir Çalışma Kamu Özel Sektör Karşılaştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Bayhan, V. (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", Cumhuriyet Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 1-13.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (26. Baskı). Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları (2. Baskı). PEGEM AKADEMİ.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınc, Ç. (2012). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Çelik, K. ve Erdem, A. R. (2012). Üniversitede Çalışan İdari Personele Göre "Kayırmacılık". *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Demaj, E. (2012). Nepotism, Favoritism And Cronyism And Their Impact On Organizational Trust And Commitment: The Service Sector Case In Albania, Faculty Of Economics And Administrative Science, Epoka University.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Müdüre Güvene Etkisi* [Doktora Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Savaş, Y. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Demirtaş, H. ve Demirbilek, N. (2019). "Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Müdüre Güvene Etkisi", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (17), 111-142.
- Dirgen, N. (2019). *Örgütsel Nepotizm ve Psikolojik Sabiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Araçlık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

- Eken, Y. (2015). *Nepotizm ve Kronizmin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 739-756.
- Ergeç, S. (2020). *Nepotizmin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Hastaneler Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Fırat Üniversitesi 2022 Yılı Performans Programı (2022). Erişim tarihi: 1 Mayıs 2022.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. & Hyun, H.H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8. Edition). McGraw-Hill Education.
- https://saochhengpheng.files.wordpress.com/2017/03/jack_fraenkel_norman_wallen_helen_hyun-how_to_design_and_evaluate_research_in_education_8th_edition_-mcgraw-hill_humanities_social_sciences_languages2011.pdf
- Guzzo, R. F., Wang, X., Madera, J. M., & Abbott, J. (2021). Organizational Trust in Times of COVID-19: Hospitality Employees' Affective Responses to Managers' Communication. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102778.
- Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin Kayırmacılık Alguları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Doktora Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi. <https://www.proquest.com/openview/ce86c1ce245ba6ed65a142193fa13f2c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Halis, M., Gökgöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), ss.187-205. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/manassosyal/issue/49948/640100>
- Ignatowski, G., Sulkowski, L., & Stopczyński, B. (2021). Risk of Increased Acceptance for Organizational Nepotism and Cronyism During The COVID-19 Pandemic. *Risks*, 9(4), s.59. <https://doi.org/10.3390/risks9040059>.
- İrızık, G. (2008). Eğitim, Üniversiteler ve Bilim İnsanlarının Meslek Etiği. A. Erzan (Ed.), *Bilim Etiği El Kitabı*. (ss. 47-62) içinde. Türkiye Bilimler Akademisi.
- İbn-i Haldun. (1988). *Mukaddime*. (Z. K. Ugan, Çev.). Milli Eğitim Basımevi.
- Karaca, N. (2021). *Algılanan Nepotizm, Kronizm ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D., (2012), "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235322>
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Teknikleri*. Sanem Matbaacılık.
- Köktürk, A. (2011). Modern Öncesi Devletin Yönetim Anlayışı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 7(13), 73-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/guvenlikstrj/issue/7530/99184>
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), ss.467-498. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuvey/issue/10319/126559>
- Muca, K. E. (2019). Kayırmacılığın Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkisi: Kuşadası'ndaki 4 Ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği [Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Orhan, U. ve Ergeç, S. (2021). Nepotizmin Örgütsel Güvene Etkisine Yönelik Bir Çalışma: Hastaneler Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(116), 16-33. <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.50084>
- Özçelik, E. (2021). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı). C. C. Aktan ve O. K. Acar (Ed.), *Kamu Yönetiminde Kayırmacılık* (ss. 160-177) içinde. SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları. <https://www.researchgate.net/profile/Tolga>
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). 'Yönetim Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve', *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 179-206. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/23217/247942>
- Özsemerci, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. *T.C. Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi*, 27. <https://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/kemalozsemerci-TurkKamuYonetimindeYolsuzluklarnedenleri.pdf>

Gökyer, N., & Demir, Y. (2024). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 47-67.

Polat, M. (2019). *Nepotizm ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Karşılı İş Davranışlarına Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Polat, R. (2013). *Ortaöğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.

Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.

Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili, *Istanbul Business Research*, 41(2), 258-277.

Turan, M. (2020). *Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Nepotizm Ve Kronizm Düzeylerinin İncelenmesi* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü, (2020). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 11 Mayıs 2020.

Yılmaz, K. (2008). The Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.

Yılmaz, R. K. (2022). *Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretimde Kayırmacılık* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Yükseköğretim Kanunu. (1981). T.C. Resmi Gazete (17506, 6 Kasım 1981)

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

Birinci yazar katkı oranı: %50 (Araştırma soruları, yöntem, bulgular, kaynakça, öneriler bölümlerinin oluşturulması)

İkinci yazar katkı oranı: %50 (Araştırmanın giriş, kuramsal temelleri, ilgili araştırmalar, sonuç ve tartışma, İngilizce uzun özet bölümlerinin oluşturulması)